

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคคล  
มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

## รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ให้เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์มาตรการ และตัวชี้วัดของ มหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรวมทั้งมีการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ไปสู่การปฏิบัติ โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการ นำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดย จัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/ กิจกรรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะ สนับสนุนการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการให้มีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน การจัดการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะ ความก้าวหน้าทั้งสายวิชาการ/สายบริการ การ พัฒนาระบบสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา

3. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมการ ติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 การติดตาม ประเมินผล เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนจึงมีการกำกับ ติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. การนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เป็นส่วนหนึ่งสำหรับเข้ารับการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี

2. การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ใช้ เป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)

3. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของทุกหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผน ของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป

4. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อที่มหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการประเมินมาทบทวน และ ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ต้องดำเนินการตามแผนดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
การพัฒนาระบบ บริหารจัดการ บุคลากร สายวิชาการให้มี อัตรากำลังเป็นไป ตามเกณฑ์ มาตรฐานการจั ดการศึกษา	การตรวจสอบสัดส่วน บุคลากรสายวิชาการ กับนิสิตตามค่า FTES ตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด	ร้อยละจำนวน บุคลากรสมมูลกับการ ปฏิบัติตามภารกิจ (โดยใช้สัดส่วนค่า FTES ต่ออาจารย์ ประจำ ตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด)	ร้อยละของ หน่วยงาน 50	ผลการดำเนินงานใน ปีงบประมาณ 2562 พบว่าร้อยละจำนวน บุคลากรสมมูลกับการ ปฏิบัติตามภารกิจ (โดย ใช้สัดส่วนค่า FTES ต่อ อาจารย์ประจำตาม เกณฑ์ สกอ. กำหนด)	จัดทำระบบสารสนเทศใน การคำนวณผลค่าสัดส่วน FTES ต่ออาจารย์ประจำ ตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด	บรรลุผลการดำเนินงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	1. การพัฒนา ความก้าวหน้าทาง วิชาการผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ร้อยละบุคลากรสาย วิชาการตำแหน่ง อาจารย์ที่มีคุณสมบัติ ครบตามเกณฑ์ที่ได้รับ แต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ร้อยละ 15 ของจำนวน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปีที่ผ่านมา	ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการระดับผู้ช่วย ศาสตราจารย์ จำนวน 56 คน	1. โครงการให้ความรู้การ ขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ 2. โครงการคลินิกให้ ความรู้และคำปรึกษา การขอหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ	บรรลุผลการดำเนินงาน

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	รองศาสตราจารย์  ศาสตราจารย์	ร้อยละบุคลากรสาย วิชาการตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ที่มี คุณสมบัติครบตาม เกณฑ์ที่ได้รับแต่งตั้ง ตำแหน่งรอง ศาสตราจารย์ ร้อยละบุคลากรสาย วิชาการตำแหน่งรอง ศาสตราจารย์ที่มี คุณสมบัติครบตาม เกณฑ์ที่ได้รับแต่งตั้ง ตำแหน่งศาสตราจารย์	ร้อยละ 5 ของจำนวน รองศาสตราจารย์ ปี ที่ผ่านมา  ร้อยละ 1 ของจำนวน ศาสตราจารย์ ปีที่ ผ่านมา	ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการระดับ รองศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน  ไม่มีผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการระดับ ศาสตราจารย์		บรรลุผลการดำเนินงาน  ไม่บรรลุผลการดำเนินงาน (เนื่องจากยังไม่เสร็จสิ้น กระบวนการ)
	การพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะ บุคลากรในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละบุคลากรสาย วิชาการ/บริการ มีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่ได้รับมอบหมาย	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	1. โครงการนำเสนอโครง ร่างงานวิจัยและพิจารณา ให้ทุนสนับสนุนงานวิจัย เพื่อการพัฒนางานประจำ (Routine to Research) รุ่น ที่ 6 2. โครงการพัฒนา บุคลิกภาพและทักษะการ บริการของบุคลากรสังกัด กองการเจ้าหน้าที่ 3. โครงการศึกษาดูงาน ด้านการบริหารงานบุคคล	บรรลุผลการดำเนินงาน

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
					<p>เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>4. โครงการรายงานความก้าวหน้างานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ รุ่นที่ 6 รอบ 6 เดือน</p> <p>5. การประชุมเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพของพนักงานสายบริการ</p> <p>6. โครงการปฐมนิเทศบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562</p> <p>7. ก้าวสู่อาจารย์มืออาชีพ รุ่นที่ 1</p> <p>8. ก้าวสู่อาจารย์มืออาชีพ รุ่นที่ 2</p> <p>9. Facebook For Education รุ่นที่ 1</p> <p>10. Facebook For Education รุ่นที่ 2</p> <p>11. สอนอย่างอาจารย์มืออาชีพ รุ่นที่ 1</p> <p>12. หลักสูตรการนำเสนอและการสร้างสื่อ</p>	

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
					<p>อย่างสร้างสรรค์ ด้วย PowerPoint 2016</p> <p>13. หลักสูตรการพัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา</p> <p>14. หลักสูตรการใช้งานโปรแกรม Microsoft Word 2016</p> <p>15. หลักสูตรการใช้งานโปรแกรม Microsoft Excel 2016</p> <p>16. หลักสูตรการอบรม POWER BI DESKTOP เพื่อการวิเคราะห์</p> <p>17. หลักสูตร Blockchain และ Data science</p> <p>18. หลักสูตรเทคนิคการตกแต่งภาพด้วย Photoshop</p> <p>3. 18. หลักสูตร Single-Sign-On Authentication Workshop</p>	

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	การสร้างวัฒนธรรม การมีส่วนร่วม (Partnership Culture) และวัฒนธรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้	พัฒนาสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการจำนวน 60 คน เป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนด	โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้บุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562	บรรลุผลการดำเนินงาน
			จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการจำนวน 80 คน เป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนด	โครงการกีฬาเชื่อม ความสัมพันธ์เครือข่าย บุคลากร	บรรลุผลการดำเนินงาน
	เพื่อส่งเสริมและ พัฒนาทักษะด้าน ภาษาอังกฤษ เพื่อการ สื่อสารของบุคลากร สังกัดกองการ เจ้าหน้าที่ให้มี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	พัฒนาสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	จำนวนบุคลากรกอง การเจ้าหน้าที่ เข้า ร่วมโครงการไม่ต่ำ กว่าร้อยละ 80	บุคลากรกองการ เจ้าหน้าที่เข้าร่วมทุกคน	โครงการพัฒนา ภาษาอังกฤษ กองการ เจ้าหน้าที่	บรรลุผลการดำเนินงาน
	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างหน่วยงานเพื่อ เพิ่มพูนประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานให้ดี ยิ่งขึ้น	พัฒนาสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	ผู้บริหารกองการ เจ้าหน้าที่เข้าร่วม	รองอธิการบดีฝ่าย บริหาร และ ผู้อำนวยการกองการ เจ้าหน้าที่ และหัวหน้า งานกองการเจ้าหน้าที่ เข้าร่วมโครงการ	โครงการศึกษาดูงานด้าน การบริหารงานบุคคล เพื่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	บรรลุผลการดำเนินงาน

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	การสร้างค่านิยมรัก ความเป็นธรรม จงรักภักดี รับผิดชอบต่อ ต่อสังคม	จำนวนโครงการเพื่อ เสริมสร้างความสมัคร สมานสามัคคีของ บุคลากรทั้ง มหาวิทยาลัย	บุคลากรกองการ เจ้าหน้าที่เข้าร่วมไม่ ต่ำกว่าร้อยละ 80	บุคลากรกองการ เจ้าหน้าที่เข้าร่วมทุกคน	โครงการพัฒนา บุคลิกภาพและทักษะการ บริการของบุคลากรสังกัด กองการเจ้าหน้าที่	บรรลุผลการดำเนินงาน

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining Personnel)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
การธำรงรักษาไว้ ซึ่งบุคลากร	การสร้างความสมดุล ในชีวิตการทำงาน ชีวิต ส่วนตัว และชีวิต ครอบครัว	เพื่อเสริมสร้างความ สมัครสมานสามัคคี ของบุคลากรทั้ง มหาวิทยาลัย	จำนวนผู้เข้าร่วมไม่ ต่ำกว่า 250 คน	ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 300 คน	โครงการธรรมะสุขใจ	บรรลุผลการดำเนินงาน
การพัฒนาเจต คติบุคลากร (Mindset) ค่านิยมและ วัฒนธรรม จิต วิญญาณ รัก ความเป็นธรรม และมีความ ผูกพัน	1.การสร้างความ สมดุลในชีวิตการ ทำงาน ชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว  2.การส่งเสริมให้ บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ดี มีระบบสวัสดิการและ		ความพึงพอใจ ระดับดี	ความพึงพอใจ ระดับดี	1. มีระบบสวัสดิการและ ผลประโยชน์ให้กับ บุคลากร เช่น กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ	บรรลุผลการดำเนินงาน

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>จงรักภักดี (Loyalty) และ จັดกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ผลประโยชน์ของบุคลากร</p> <p>3.สร้างสภาวะแวดล้อมในการทำงาน (Workforce environment) ที่เอื้อต่อสขภาวะที่ดีของบุคลากรในด้านสุขภาพ ทั้งร่างกาย และจิตใจ</p>		<p>ความพึงพอใจ ระดับดี</p>	<p>ความพึงพอใจ ระดับดี</p>	<p>สวัสดิการหอพักค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการค่าเล่นเรียนบุตร เงินชดเชย กรณี เกษียณอายุ เสียชีวิต หอพักสวัสดิการ และสวัสดิการทั่วไปอื่นๆ</p> <p>2. มพ. เยี่ยมไข้และให้กำลังใจแก่บุคลากร</p> <p>1. โครงการศูนย์ส่งเสริมสุขภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา (Happy Body)</p> <p>2. การแข่งขันกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา</p> <p>3.การเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาบุคลากร สกอ. ครั้งที่ 38</p> <p>4. โครงการเกษียณอายุงานพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา</p>	<p>บรรลุผลการดำเนินงาน</p> <p>บรรลุผลการดำเนินงาน</p> <p>บรรลุผลการดำเนินงาน</p> <p>บรรลุผลการดำเนินงาน</p> <p>บรรลุผลการดำเนินงาน</p>